



Kompetensi, Kepuasan Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik sebagai Determinan Kinerja Karyawan

Widya Sari¹; Sonia Suryanti²; Selly³; Chintya Tanni Sari⁴; Christine⁵; Kevin Gozali⁶

Universitas Prima Indonesia, Jl. Belanga No.1, Sei Putih Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara 20118 Indonesia

¹widyasari@unprimdn.ac.id, ²soniasuryanti@gmail.com, ³sellyhuang98@gmail.com,

⁴chintyatannisari@gmail.com, ⁵christine.sentosa.cs@gmail.com, ⁶Kevin_gozali5@yahoo.com

doi.org/10.33795/jraam.v5i1.008

Informasi Artikel

Tanggal masuk	: 31-07-2020
Tanggal revisi	: 25-10-2020
Tanggal diterima	: 26-10-2020

Keywords:

Competence;
Employee Performance;
Job Satisfaction;
Physical Work Environment.

Abstract

This study analyzes competency variables, job satisfaction, and physical work environment as determinants of employee's performance. The analysis method used is multiple regression analysis. The results showed that employee performance was influenced by competence and physical work environment but did not affect employee satisfaction. In this study employee satisfaction does not determine the level of employee performance.

Kata kunci:

Kompetensi;
Kinerja Karyawan;
Kepuasan Kerja;
Lingkungan Kerja Fisik.

Abstrak

Penelitian ini menganalisis variabel kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai determinan kinerja karyawan. Metode analisis regresi linier berganda menjadi metode analisis pada penelitian ini. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi kompetensi dan lingkungan kerja fisik namun tidak dipengaruhi oleh kepuasan karyawan. Penelitian ini menemukan bahwa kepuasan karyawan tidak menentukan tingkat kinerja karyawan.



1. Pendahuluan

Perusahaan bertujuan untuk menghasilkan keuntungan dari setiap lini kegiatan usahanya. Tujuan tersebut dapat dicapai karena adanya sebuah struktur organisasi yang terkoordinir. Koordinasi antara perangkat organisasi perusahaan harus berjalan dengan baik agar dapat tercipta kinerja yang maksimal. Perusahaan

menetapkan tanggung jawab dan tugas untuk semua karyawan yang ada. Kinerja karyawan selalu menjadi tantangan bagi perusahaan karena banyaknya pihak di dalamnya. Kinerja karyawan adalah hasil yang didapatkan karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan, dinilai secara kualitas dan kuantitas [1]. Perusahaan perlu mencari tahu cara yang efektif dalam mengukur dan meningkatkan kinerja karyawan. Langkah yang benar perlu

diambil dengan teliti agar dapat menjaga kinerja karyawan tetap baik atau bahkan meningkat. Cara yang bisa dilakukan antara lain menilai kinerja karyawan dengan membuat evaluasi kinerja tahunan perusahaan yang dapat melihat tingkat ketercapaian target dari tahun ke tahun.

Objek penelitian ini adalah PT Transdata Satkomindo yang bergerak di bidang konstruksi. Terdapat beberapa masalah terkait kinerja yang kurang optimal antara lain ada beberapa *project* yang tidak mampu mencapai target yang ditetapkan oleh perusahaan. *Project-project* tersebut meliputi *Installation Test Control* sebesar 85%, *New Site Tower* sebesar 86%, *Node B* sebesar 22% dan *Menara Listrik* 50%. Fenomena tersebut dimana *project* tidak mencapai angka yang diharapkan yaitu 100%. Fenomena tersebut menggambarkan kinerja perusahaan yang kurang maksimal akibat kinerja karyawan juga kurang maksimal. Penting bagi perusahaan untuk mencari faktor-faktor yang menyebabkan karyawan tidak dapat mencapai target yang ditetapkan. Perusahaan harus mencari akar permasalahan mengapa target perusahaan tidak dapat dicapai. Perusahaan perlu berupaya membantu karyawan dalam menggali potensinya untuk meningkatkan kinerja [2].

Cara paling mendasar yang dapat dilakukan perusahaan adalah menempatkan karyawan disesuaikan dengan pengetahuan dasar yang dimiliki sehingga karyawanpun dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat. Pertanyaan pertama yang muncul adalah apakah PT Transdata Satkomindo memiliki karyawan berpengetahuan dasar dan ditempatkan pada posisi yang sesuai. Pengetahuan dasar tersebut dinilai melalui jenjang pendidikan terakhir yang dimilikinya. Berdasarkan data yang peneliti dapatkan dari PT Transdata Satkomindo, yaitu data jenjang pendidikan terakhir karyawan. Jenjang pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan sudah mewakili kompetensi karyawan. Kompetensi berarti bahwa segala sesuatu yang ada pada seseorang meliputi pengetahuan, keterampilan dan kemampuan

seseorang yang dibawa ke dalam lingkup pekerjaannya untuk menyelesaikan tugas sesuai jangka waktu yang ditentukan [3].

Kompetensi karyawan sangat berdampak terhadap kinerjanya. Kompetensi memiliki dampak secara parsial dan memiliki hubungan positif terhadap kinerja karyawan [4]. Berlawanan dengan itu, terdapat penelitian lain yang menyebutkan bahwa kompetensi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan [5]. Penelitian-penelitian tersebut tidak menutup kemungkinan adanya hubungan antara kompetensi dengan kinerja karyawan. Kompetensi seorang karyawan akan mendukung untuk bekerja lebih baik karena terdapat kesesuaian antara pendidikan dengan bidang pekerjaan yang dilakukan.

Terdapat total 33 orang karyawan PT Transdata Satkomindo yang penempatan kerjanya tidak disesuaikan penempatannya dengan jenjang pendidikan akhirnya sehingga ada karyawan yang membutuhkan waktu lebih banyak dalam menyelesaikan tugasnya. Karyawan sejatinya harus paham dan mengerti akan pekerjaan yang dihadapi sehingga dapat menyelesaikan tugas tepat waktu dan sasaran serta meningkatkan kerja sama tim [6].

Seorang karyawan yang gagal mencapai kinerja terbaiknya tidak hanya disebabkan oleh pengetahuan dasar atau jenjang pendidikannya, tetapi ada faktor lain yang perlu diteliti terkait dengan kenyamanan berkerja di perusahaan. Pertanyaan selanjutnya yang timbul adalah apakah karyawan menyenangi pekerjaan yang dilakukannya. Karyawan perlu merasa nyaman dan mengerjakan tugas tanpa merasa terbebani. Perasaan karyawan saat bekerja berdampak pada kinerjanya. Senang tidaknya karyawan setelah melakukan tanggung jawabnya dapat disebut kepuasan kerja [7]. Kepuasan yang dirasakan karyawan juga diduga menjadi pendorong karyawan untuk lebih bekerja secara efisien dan efektif. Karyawan yang merasa tidak puas dengan lingkungan pekerjaannya akan mengakibatkan kinerjanya tidak akan

maksimal dan dalam kasus belakang ini meningkatkan *resignation rate*. Data pengunduran diri karyawan yang ada di objek penelitian menunjukkan beberapa alasan pengunduran diri antara lain (1) ketidakpuasan atas kompensasi, (2) minimnya kesempatan berkarir dan, (3) tidak mendapatkan suasana baru dalam bekerja.

Kepuasan kerja memberi dampak yang baik bagi hasil kerja karyawan karena karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi maka hasil kerjanya akan semakin tinggi [8]. Penelitian terdahulu menunjukkan adas hasil yang berbeda yaitu puas tidaknya karyawan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap hasil kerja karyawan [9]. Kedua penelitian tidak menutup adanya kemungkinan kepuasan kerja dapat memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang tidak merasa puas tentu perlahan akan meninggalkan posisinya. Penelitian ini mengkaji data pengunduran diri yang menunjukkan alasan-alasan seperti terkait kompensasi, kesempatan untuk berkarir dan lingkungan kerja, yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan. Setiap bulannya setidaknya ada satu orang karyawan yang mengundurkan diri sehingga permasalahan terkait kepuasan kerja ini akan diteliti lebih lanjut.

Peneliti hendak melihat apakah ada faktor lain yang menyebabkan kinerja tidak maksimal. Setelah melalui sesi wawancara dengan para karyawan. Permasalahan yang muncul adalah ketidaknyamanan terhadap lingkungan kerja fisik. Jika lingkungan tersebut tidak mendukung maka karyawan tidak dapat melaksanakan tugasnya secara maksimal. Sehingga perusahaan pun sulit untuk mencapai target yang ditentukan karena karyawan tersebut ingin lingkungan kerja yang kondusif seperti harapan karyawan sebelum ia bekerja [10]. Lingkungan kerja fisik adalah seluruh keadaan yang ada di tempat kerja yang akan berdampak baik secara langsung maupun tidak pada karyawan [11]. Lingkungan kerja fisik berdampak baik terhadap hasil kerja

karyawan [12] namun terdapat penelitian lain yang mengatakan sebaliknya [13].

Peneliti merasa penting untuk mengetahui kondisi kerja karyawan. Data keluhan karyawan yang bekerja di luar ruangan menyebutkan bahwa karyawan merasa penerangan sangat kurang terutama saat bekerja di malam hari dan kebersihan tempat bekerja rendah sedangkan bagi karyawan yang berada di dalam ruangan merasa kurang nyaman dengan suara mesin produksi bahan-bahan konstruksi. Secara garis besar untuk mencapai lingkungan kerja yang efektif bukan sekedar ketetapan perusahaan namun kontribusi dari para karyawan juga sangat diharapkan. Jika perusahaan sudah menyediakan alat-alat dan peraturan standar untuk mendukung kondisi kerja yang kondusif, maka karyawan harus lebih menyadari pentingnya standar alat dan aturan yang ada. Praktik dan penerapan sesuai pedoman perusahaan akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik dan akan berpengaruh terhadap perusahaan terutama berdampak langsung terhadap para karyawan itu sendiri.

Peneliti ingin berkontribusi membantu menyempurnakan penelitian terdahulu dengan menguji variabel kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai determinan kinerja karyawan dengan menguji respon dari karyawan PT Transdata Satkomindo.

2. Metode

Penelitian ini berjenis kuantitatif yang dapat mewujudkan hasil penemuan yang didapat dengan cara statistik terstruktur atau dengan cara lain dari pengukuran [14].

Variabel yang akan diteliti adalah Kinerja Karyawan. Hasil yang didapatkan karyawan atas tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan disebut kinerja karyawan. Hal yang perlu diperhatikan sebagai pengukur kinerja karyawan adalah (1) kuantitas kerja yang diberikan perusahaan, (2) kualitas kerja yang dihasilkan karyawan, (3) taat akan waktu yang ditetapkan perusahaan (masuk, pulang

dan cuti), (4) perihal kehadiran karyawan, dan (5) dapat bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Variabel kedua adalah kompetensi. Kompetensi adalah segala sesuatu (pengetahuan, keterampilan dan kemampuan) yang dimiliki seseorang dan dibawa ke dalam lingkungan kerja untuk membantu menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Hal yang perlu diperhatikan sebagai pengukur kompetensi karyawan adalah (1) pengetahuan, (2) pemahaman, dan (3) sikap.

Variabel ketiga adalah kepuasan kerja. Perasaan yang dimiliki seseorang karyawan saat bekerja, senang atau tidaknya ia saat bekerja disebut kepuasan kerja. Hal yang perlu diperhatikan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan, yaitu (1) hubungan kerja (keharmonisan dengan atasan dan keterbukaan serta transparansi), (2) tantangan kerja (kepuasan saat menyelesaikan pekerjaan dan bertanggung jawab), dan (3) perlindungan kerja (perjanjian kerja dan asuransi).

Variabel Lingkungan Kerja Fisik. Adalah semua yang ada di tempat kerja karyawan yang dapat memberi dampak terhadap karyawan disebut lingkungan kerja fisik. Hal terkait dalam mengukur lingkungan kerja fisik karyawan adalah (1) Penerangan, (2) Kebersihan, (3) Sirkulasi Udara, (4) Suara/ Kebisingan, dan (5) Keamanan.

Objek penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada PT Transdata Satkomindo. Teknik *sampling* pada penelitian ini adalah *sampling* jenuh dimana sampel yang diambil sama dengan jumlah populasi pada penelitian ini berjumlah 87 orang karyawan PT Transdata Satkomindo.

Peneliti menggunakan data primer dari pengumpulan data, berupa wawancara, kuesioner dan dokumen. Wawancara adalah salah satu cara pengambilan data dan informasi melalui konsultasi langsung dengan narasumber. Narasumber pada penelitian ini adalah perwakilan cabang PT Transdata Satkomindo Sumatera Utara, Bapak Julivacius GA Sinambela selaku

Project Manager. Kuesioner atau angket adalah tindakan penyebaran suatu daftar pertanyaan kepada banyak pihak dalam proses pengumpulan data dengan tujuan mencapai kesimpulan dari suatu penelitian. Skala likert digunakan untuk melakukan pengukuran atas respon instrumen-instrumen variabel yang sedang diukur [15]. Kuesioner telah diisi oleh seluruh karyawan PT Transdata Satkomindo dalam waktu empat belas hari. Dokumen PT Transdata Satkomindo membantu peneliti mengambil dugaan awal permasalahan terkait informasi yang diteliti. Dokumen tersebut disimpulkan dan dilampirkan sebagai data permasalahan awal [16].

Data pada penelitian ini diambil langsung dari karyawan (data primer) dan data yang diberikan oleh perusahaan (data sekunder). Untuk mengetahui kelayakan kuesioner maka peneliti melakukan uji validitas dan reliabilitas. Kuesioner yang sudah lulus uji akan disebarakan kepada 87 responden dan perlu dilakukan uji asumsi klasik yang bertujuan membuktikan data peneliti layak atau tidak untuk dilanjutkan pada uji dan analisis selanjutnya [17].

Mengukur koefisien determinasi bertujuan untuk menilai seberapa jauh suatu model mampu menjelaskan variasi dari variabel terikat. Nilainya berkisar antara 0 sampai dengan 1. Uji hipotesis bertujuan untuk menguji hipotesis permasalahan peneliti menggunakan uji parsial (uji F) dan uji bersamaan (uji t). Pengujian tersebut untuk melihat dampak secara tersendiri dan secara bersama oleh variabel independen terhadap variabel dependennya.

Tidak tercapainya target perusahaan karena kinerja karyawan kurang maksimal, dapat di solusikan dengan cara mendorong kinerja karyawan dengan tepat [18]. Seperti yang telah peneliti bahas kompetensi merupakan hal yang dipertimbangkan dalam penempatan karyawan agar pekerjaan lebih efektif dan efisien karena karyawan telah memiliki pengetahuan dasar mengenai pekerjaan yang akan ia kerjakan. Karyawan yang kompeten dapat membantu organisasi

untuk menyelesaikan tugas secara efektif. Variabel independen pertama adalah kompetensi kerja yang diduga memiliki pengaruh terhadap kinerja.

Perasaan karyawan harus menjadi hal yang dipertimbangkan perusahaan. Karyawan harus merasa tidak terbebani dengan pekerjaannya. Sikap karyawan dalam menyelesaikan tugas dapat mewujudkan perasaan puas atau tidaknya seseorang terhadap perusahaan karena kepuasan kerja bersandar pada hal yang diinginkan dan didapatkan [19] sehingga tingkat kepuasan kerja karyawan dapat memengaruhi kinerjanya. Variabel independen kedua adalah kepuasan kerja yang diduga memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Lingkungan tempat kerja merupakan komponen penting dalam kehidupan kerja karyawan. Karyawan memiliki lebih banyak waktu di tempat kerja dibandingkan ditempat lain. Hal itu memengaruhi hasil kerjanya. Sehingga diambil butir bahwa karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya akan mencapai hasil kerja yang baik [20]. Variabel independen ketiga adalah lingkungan kerja fisik yang diduga berdampak pada kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo Cabang Sumatera Utara.

Ketiga variabel independen yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja fisik diduga dapat berdampak pada kinerja karyawan, baik secara masing-masing dan bersama-sama.

3. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan karakteristik dari jumlah 87 karyawan, mayoritas berusia 20-30 tahun sebanyak 60 orang dengan persentase 69%, sedangkan yang berusia diatas 30 tahun sebanyak 27 orang dengan persentase 31%, karena pada PT Transdata Satkomindo lebih berfokus kepada kinerja lapangan sehingga perusahaan membutuhkan SDM yang dianggap dalam tahap usia produktif. Selain itu karakteristik jenis kelamin menunjukkan bahwa dari total jumlah karyawan 87 orang, diantaranya laki-laki berjumlah 83 orang

dengan persentase 95,4% dan perempuan berjumlah 4 orang dengan persentase 4,6%, karena tuntutan tim yang harus bekerja diluar ruangan sehingga perusahaan berfokus kepada laki-laki yang dianggap dapat bekerja lebih baik diluar ruangan. Karakteristik pendidikan terakhir menunjukkan bahwa dari total 87 orang, pendidikan terakhir SMA berjumlah 48 orang dengan persentase 55,2% karena perusahaan merekrut SDM dengan fokus pada usia produktif dan mayoritas dari karyawan yang bekerja masih memiliki pendidikan terakhir SMA.

Uji Asumsi Klasik. Pengujian asumsi klasik yang pertama adalah uji normalitas. Uji normalitas secara analisis grafik histogram, P-P Plot dan analisis statistik dinyatakan data berdistribusi dengan normal. Hasil uji multikolinearitas variabel kompetensi ($tolerance=0,957$ dan $VIF=1,044$), kepuasan kerja ($tolerance=0,986$ dan $VIF=1,015$), lingkungan kerja fisik ($tolerance=0,971$ dan $VIF=1,030$) dimana nilai $tolerance$ variabel tersebut lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, maka dibuktikan tidak ada gejala multikolinearitas pada variabel tersebut. Tahap akhir uji asumsi klasik adalah uji heteroskedastisitas yang membuktikan data berupa pola yang menyebar dan tidak ada pola tertentu diatas angka nol yang berarti teruji bahwa tidak ada gejala heteroskedastisitas dan data tersebut dinyatakan lolos uji. Hasil uji glejser variabel kompetensi adalah 0,148, variabel kepuasan kerja adalah 0,949 dan variabel lingkungan kerja fisik sebesar 0,384, dimana hasilnya memiliki nilai signifikansi lebih dari 0,05 (5%) berarti data tersebut lolos uji heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linier Berganda.

Hasil analisis regresi linier menghasilkan model penelitian berikut

KinerjaKaryawan

$$= 9,178 + 0,684Kompetensi - 0,055Kepuasankerja + 0,315LingkunganKerjaFisik$$

Model penelitian ini menunjukkan fungsi karyawan dalam pekerjaan akan lebih dapat dipahami oleh karyawan yang memiliki kompetensi yang baik dan sesuai. Pemahaman tersebut dapat memacu karyawan untuk memberikan kinerja terbaiknya bagi perusahaan. Karyawan yang memiliki potensi diri yang tidak sesuai akan sulit untuk menyesuaikan diri terhadap pekerjaan. Sehingga dapat memengaruhi kerjasama tim dan menghasilkan hasil tidak maksimal. Maka kompetensi karyawan memiliki pengaruh positif bagi kinerja karyawan sedangkan kepuasan karyawan tidak selalu berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada penelitian ini, kontribusi kepuasan kerja tidak memberikan peningkatan ataupun penurunan yang signifikan bagi hasil kerja karyawan [21,22] berbeda dengan dugaan peneliti di awal sehingga dapat dijadikan catatan bagi perusahaan. Variabel selanjutnya, lingkungan kerja berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik yang dinyatakan baik meliputi fasilitas, tempat kerja, dan kondisi keamanan akan rasa nyaman bagi karyawan yang sudah dibentuk menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Koefisien Determinasi (R^2). Nilai Adjusted R Square adalah 0,319 yang berarti 31,9% dimana variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh ketiga variabel sebesar 31,9%. Berarti $100\% - 31,9\% = 68,1\%$, dimana nilai 68,1% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini seperti disiplin kerja, loyalitas karyawan, kompensasi, pengembangan karir, gaya kepemimpinan dan lain sebagainya.

Hasil Uji Signifikansi Keseluruhan dari Regresi Sampel (Uji Statistik F). Hasil uji statistik F adalah nilai F_{hitung} lebih besar dari nilai F_{tabel} . Nilai F_{tabel} adalah 2,71 dan nilai F_{hitung} adalah 14,449. Maka F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Dapat diambil keputusan H_a diterima. Artinya kompetensi, kepuasan kerja, dan lingkungan kerja fisik dapat bersama-sama berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT Transdata Satkomindo.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji Statistik t). Hasil uji statistik pada tabel 1, variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sehingga apabila karyawan ditempatkan pada posisi dan pekerjaan yang sesuai dengan pendidikannya maka dapat mengefisiensi waktu dan meningkatkan hasil kerja. Bertolak belakang dengan variabel kompetensi, variabel kepuasan kerja tidak berdampak terhadap variabel kinerja karyawan. Peningkatan kepuasan kerja tidak menjadi tolak ukur meningkatnya kinerja karyawan. Variabel lingkungan kerja fisik pengaruhnya positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan, maka dari itu kondisi kerja karyawan dapat menjadi pertimbangan perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 1. Hasil Uji Statistik t

Variabel	T	Sig
Kompetensi	5,119	0,000
Kepuasan Kerja	-0,765	0,447
Lingkungan Kerja Fisik	3,214	0,002

Tabel 2. Persentase Jawaban Responden atas Variabel Kompetensi

No	Butir Pertanyaan	Persentase (%)	Nilai
1	Pengetahuan yang dimiliki dalam bidang pekerjaan	42,53	4
2	Penguasaan pekerjaan anda dengan pengetahuan yang dimiliki	39,08	4
3	Tingkat pemahaman	37,93	5
4	Kemampuan dalam memahami instruksi dari pimpinan	36,78	5
5	Sikap tanggung jawab	39,08	5
6	Tingkat kepedulian	44,83	5

Penjelasan Responden Atas Variabel-Variabel. Berdasarkan hasil data kuesioner dapat disimpulkan bahwa karyawan sangat memahami sekali dan

sangat bertanggung jawab atas pekerjaan yang dibebankan. Dengan demikian, dapat ditilik bahwa respon dari karyawan terkait kompetensi sudah dalam keadaan yang baik. Hasil kuesioner jawaban mayoritas menyatakan karyawan cukup kompeten dalam menjalankan pekerjaannya, tetapi ada catatan bagi perusahaan untuk memperhatikan penempatan sebagian karyawan yang belum sesuai sehingga dapat membantu tercapainya target perusahaan. Pernyataan ini didukung oleh hasil uji statistik t variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan. Perusahaan perlu mempertimbangkan untuk melakukan pengulasan kesesuaian pendidikan dengan penempatan karyawannya.

Tabel 3. Persentase Jawaban Responden atas Variabel Kepuasan Kerja

No	Butir Pertanyaan	(%)	Nilai Mayoritas
1	Tingkat keharmonisan anda ketika berinteraksi dengan atasan	33,33	5
2	Tingkat keharmonisan hubungan dengan atasan setelah terjadi konflik	32,18	4
3	Tingkat keterbukaan terhadap rekan kerja	40,23	3
4	Transparansi sistem penggajian	35,63	4
5	Tingkat kepuasan dapat menyelesaikan tugas sesuai target yang ditetapkan	41,38	3
6	Tingkat kepuasan jika menyelesaikan tugas sesuai dengan tanggung jawab	36,78	4
7	Kesediaan bertanggung jawab pada kesalahan yang terjadi	36,78	3
8	Tanggung jawab anda dalam menggunakan fasilitas yang diberikan oleh perusahaan	26,44	5
9	Ketersediaan fasilitas tunjangan kesehatan	25,29	4
10	Tingkat komitmen atasan anda tentang kesepakatan kerja	31,03	2
11	Kelengkapan fasilitas perlindungan asuransi	34,48	4
12	Komitmen perusahaan untuk menyediakan kelengkapan fasilitas perlindungan asuransi	27,59	4

Berdasarkan hasil data kuesioner dapat dilihat bahwa komitmen atasan terhadap kesepakatan kerja dinilai kurang berkomitmen dalam memenuhi kesepakatan kerja yang telah disepakati sebelum karyawan bekerja di perusahaan tersebut. Hal ini tidak ada pada latar belakang, namun ini dapat memengaruhi tingkat kepuasan karyawan. Hasil data kuesioner, karyawan kurang merasa puas akan komitmen atasan terhadap kesepakatan kerja. Sesuai dengan hasil uji statistik t, yaitu baik buruknya hasil kerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepuasan kerja karyawan. Ketidakpuasan karyawan terhadap atasan tidak menjadi alasan karyawan untuk tidak bekerja dengan baik.

Tabel 4. Persentase Jawaban atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik

No	Butir Pertanyaan	(%)	Nilai Mayoritas
1	Kondisi penerangan di lokasi dalam menunjang aktivitas pekerjaan pada malam hari	32,18	5
2	Ketersediaan cadangan penerangan apabila mati listrik di lingkungan kerja sehingga tidak menghambat proses dalam bekerja	29,89	5
3	Ketersediaan alat keselamatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan	36,78	5
4	Menggunakan alat keselamatan kerja yang disediakan	28,74	3
5	Sikap kepedulian antar karyawan terhadap kebersihan lingkungan kerja	27,59	5
6	Tingkat kerapian setelah selesai bekerja	25,29	2
7	Kebersihan udara	33,33	4
8	Tingkat sirkulasi udara	27,59	4
9	Upaya perusahaan untuk mengatur penggunaan mesin yang menimbulkan kebisingan	26,44	5

Berdasarkan hasil data kuesioner dapat dilihat bahwa kurangnya tingkat kerapian karyawan setelah selesai bekerja. Jawaban atas pertanyaan ini mendukung permasalahan pada pendahuluan dimana karyawan kurang toleransi untuk menjaga lingkungan tempat bekerja tetap dalam keadaan bersih dan rapi. Dibuktikan oleh uji statistik t variabel kompetensi berdampak positif terhadap variabel kinerja karyawan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja yang perlu diperhatikan perusahaan adalah menjadikan lingkungan kerja karyawan lebih kondusif.

Tabel 5. Persentase Jawaban atas Variabel Kinerja Karyawan

No	Butir Pertanyaan	Persentase (%)	Nilai Mayoritas
1	Kemampuan menyelesaikan pekerjaan sesuai target	27,59	2
2	Tingkat kemampuan menyelesaikan beban pekerjaan	32,18	2
3	Kesesuaian hasil pekerjaan anda dengan standar kualitas	47,13	4
4	Kesesuaian kualitas bahan baku	37,93	4
5	Kemampuan mengerjakan pekerjaan sesuai waktu	45,98	2
6	Tingkat ketidakhadiran anda	42,53	2
7	Frekuensi kehadiran	48,28	4
8	Kemampuan bekerjasama	26,44	2
9	Upaya pimpinan dan staff untuk membangun kerja sama	33,33	4

Berdasarkan hasil data kuesioner, karyawan sebagian besar menyatakan kurang mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target, beban, waktu dan kemampuan kerjasama dalam tim yang kurang baik.

Sehingga menjadi penyebab tidak tercapainya hasil yang ditentukan oleh perusahaan.

4. Kesimpulan

Penelitian ini memberikan bukti bahwa kompetensi, dan lingkungan fisik memengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan namun kepuasan kerja bukan menjadi determinan dari kinerja karyawan.

Perusahaan diharapkan dapat memperhatikan penempatan karyawan pada suatu divisi sesuai dengan kompetensinya. Perusahaan juga perlu menjaga kondisi lingkungan fisik agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaan.

Penelitian ini belum melibatkan aspek gender sebagai variabel independen untuk memperkaya penelitian selanjutnya. Uji beda tentang kinerja dari antara jenis kelamin akan memberikan hasil yang lebih utuh.

Daftar Rujukan

- [1] Mangkunegara AAAP. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset; 2016.
- [2] W. Bangun, Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Erlangga; 2018.
- [3] Zainal VR, Ramly M, Mutis T, Arafah W. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik, Depok: Rajawali Pers; 2018.
- [4] Rande D. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Mamuju Utara. Katalogis 2016; 4(2): 101-109.
- [5] Hoke SV, Tewal B, Sumaraw JSB. Pengaruh Kompetensi, Komitmen Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Marga Dwitaguna Manado Sulawesi Utara. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 2018;6(1):1-11.
doi: [10.35794/emba.v6i1.18697](https://doi.org/10.35794/emba.v6i1.18697).

- [6] Sutrisno E. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2011.
- [7] Handoko TH. *Manajemen Personalidaan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE; 2016.
- [8] Widyastuti N, Palupiningdyah P. Pengaruh Kepuasan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) sebagai Variabel Intervening. *Management Analysis Journal* 2015;4(1):76-86. doi: [10.15294/maj.v4i1.7221](https://doi.org/10.15294/maj.v4i1.7221).
- [9] Susanty A, Miradipta R. Employee's Job Performance: the Effect of Attitude toward Works, Organizational Commitment, and Job Satisfaction. *Jurnal Teknik Industri* 2013;15(1):13-23. doi: [10.9744/jti.15.1.13-24](https://doi.org/10.9744/jti.15.1.13-24).
- [10] Busro M. *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group; 2018.
- [11] Sudaryo Y, Aribowo A, Sofiati NA. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit Andi; 2018.
- [12] Virgiyanti V, Suharyono, BS. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City). *Jurnal Administrasi Bisnis* 2018;61(2):55-60.
- [13] Santika IP, Antari NLS. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Kepemimpinan Terhadap Semangat Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai Rumah Sakit Bhayangkara Denpasar 2020;15(1): 57-68.
- [14] Sujarweni VW. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Baru; 2014.
- [15] Sanusi A. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat, 2011.
- [16] Noor J. *Metodologi Penelitian: Noor J. Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group; 2011.
- [17] Ghozali I. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- [18] Osei AJ, Ackah O. Employee's Competency and Organizational Performance in the Pharmaceutical Industry, *International Journal of Economics, Commerce and Management* 2015;3(3):1-9.
- [19] Yuda IBDP, Ardana, IK. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stres Kerja terhadap Turnover Intention pada Karyawan Hotel Holiday Inn Express. *E-Journal Manajemen Unud* 2017;6(10):5319-5347.
- [20] Hafeez, Yingjun Z, Hafeez S, Mansoor R. Impact of Workplace Environment on Employee Performance: Mediating Role of Employee Health. *Business, Management and Education* 2019;17(2):173-193. doi: [10.3846/bme.2019.10379](https://doi.org/10.3846/bme.2019.10379).
- [21] Kristine E. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) di PT Mitra Karya Jaya Sentosa. *Jurnal Eksekutif* 2017;14(2):384-401.
- [22] Putrana Y, Fathoni A, Warso MM. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Gelora Persada Mediatama Semarang, *Jurnal . Management* 2016;2(2): 1-14.

Halaman ini sengaja dikosongkan